

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES)

อมรรักษ์ พูลเกตุ 4736783 SHPA/M

ศศ.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์, M.P.A., บรรยงค์ อัมพวา, วท.ม., โชคชัย สุทธาเวช, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช รวมทั้งอธิบายความสัมพันธ์ว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชในตำแหน่งข้าราชการโดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 11 ปีจำนวน 105 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนจำนวน 151 คนรวมทั้งรวม 256 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปตามสาขาการพยาบาล 10 สาขา ได้รับแบบสอบถามกลับคือ กลุ่มข้าราชการ จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.09 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน จำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.71 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการหาสถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง และพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนพบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน องค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า องค์ประกอบปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าภาระงานที่ได้รับของข้าราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนองค์ประกอบด้านองค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนในทุกองค์ประกอบ ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะคือ มีการจัดให้มีระบบสวัสดิการการช่วยเหลือด้านต่างๆ เปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการบริหาร มีการจัดบุคลากรพยาบาลให้เพียงพอและเหมาะสม จัดส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมดูงาน ส่งเสริมให้มีการเรียนหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางมากขึ้น สามารถลาศึกษาต่อได้มากขึ้น มีการติดตามนิเทศงานและติดตามผลการที่นิเทศงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/พยาบาลวิชาชีพ

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES

AMONRUT POONKATE 4736783 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORS : SOMSAK SONGSAMPHANT, M.P.A., YUNYONG AMPAWA, M.Sc.,
CHOKCHAI SUTTAWET, Ph.D.

ABSTRACT

This study is a survey research. It was aimed to study the compare the organizational commitment of professional nurses working in Siriraj Hospital with nurses employed as government officers and university employees and the factors relating to organizational commitment. The population of the study was 105 government nursing officers who had worked for not longer than 11 years and 151 professional nurses who had worked as university employees, a total of 256 professional nurses. The data were collected by sending the questionnaires to 10 nursing fields in the hospital. The numbers of the returned questionnaires were 103 sets from the government officer group (98.09%) and 140 sets from the university employee group (92.71%). The data analysis was done by computing percentage, means, standard deviation. The tests for the relationship between variables were carried out by using Chi-square Test and Pearson's Product Moment Correlation coefficient and Independent Sample t-test was used to compare the organizational commitment between the two groups.

The results of the study showed that most of the government nursing officers had a high level of organizational commitment while a low level was found among the university employees. After consideration of each aspect of commitment has been made it was found that both the government officers and the employees had a low level of commitment regarding acceptance of the goals and values of the organization while they had a high level of commitment regarding dedication to the success of the organization. In regard to the aspect of willingness to continue their membership of the organization, a high level of commitment was found among the government officers while a low level was found among the university employees. The comparative analysis of the levels of organizational commitment between the two groups showed that in general the government officers had a significantly higher level of commitment than the university employees and, a higher level of commitment to continue their membership of the organization. The analysis of the relationship between independent variables and dependent variables showed that there was no relationship between personal factors of both groups of samples and organizational commitment. The factors of job characteristics, organization, and work experience of both groups had a positive relationship with organizational commitment. It was found that among both groups job characteristics as related to autonomy did not relate to organizational commitment. Among the government officer group, no relationship was found between their assigned duties and organizational commitment. In regard to aspects of organization and work experience, a significant relationship was found between these two aspects and the organizational commitment of the two sample groups. Based on these research results, the recommendations are: a social welfare system should be provided to all professional nurses; opportunities for participatory management should be provided; the number of nursing personnel should be adequate and proper; nursing personnel should be trained and should be promoted to work in specialized nursing fields; more opportunity should be provided for professional nurses to further their studies; supervision and follow-up activities should be performed; and evaluation of nurses' performance should be done explicitly.

KEY WORDS: COMMITMENT/ PROFESSIONAL NURSES

213 pp.